

Mise à jour : 11 février 2008

**L'ESSENTIEL :**

**Bénéficiaires :** jeunes de 16 à 25 ans révolus et aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus.

**Objectif :** permettre d'acquérir une qualification professionnelle et favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle.

**Rémunération :**

- \* Les bénéficiaires âgés de 16 à 25 ans révolus sont rémunérés en pourcentage du Smic selon leur âge et leur niveau de formation,
- \* Les salariés âgés de 26 ans et plus perçoivent une rémunération qui ne peut être ni inférieure au SMIC ni à 85 % du salaire minimum conventionnel.

**Exonération :** Ce contrat ouvre droit pour l'employeur à une exonération des cotisations patronales de sécurité sociale quand le bénéficiaire a entre 16 et 25 ans ou quand il s'agit d'un demandeur d'emploi âgé de 45 ans ou plus.

**Pour les bénéficiaires entre 26 et 44 ans, l'employeur peut prétendre à l'exonération dégressive dite réduction Fillon.**

**En cas d'embauche de Travailleurs Handicapés en Contrat de professionnalisation, l'employeur peut bénéficier d'aides financières auprès de l'Agefiph.**

Des aides incitatives à la reprise d'emploi dans le cadre d'un contrat de professionnalisation peuvent être versées par l'ASSE-DIC.

**Non-prise en compte des titulaires d'un contrat de professionnalisation dans les seuils d'effectifs, exception faite en matière de tarification des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles.** Cette disposition s'applique jusqu'au terme du contrat s'il a été conclu pour une durée déterminée, ou jusqu'à la fin de l'action de professionnalisation lorsque le contrat est à durée indéterminée.

**Modification des exonérations par la loi de finances pour 2008**

**Suppression** de l'exonération de cotisations patronales d'assurances sociales et d'allocations familiales pour les **contrats conclus à compter du 1er janvier 2008** avec les jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus. C'est la réduction Fillon qui prend le relais.

**Deux exceptions :**

- \* pour les contrats conclus avec des jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus avant le 1er janvier 2008 et ce jusqu'à leur terme
- \* pour les contrats conclus avec les demandeurs d'emplois âgés de 45 ans et plus et ce quelle que soit la date de conclusion du contrat.

Par ailleurs, les **contrats conclus par les groupements d'employeurs**, organisant des parcours d'insertion pour des jeunes de 16 à 25 ans révolus et des demandeurs d'emploi de plus de 45 ans, ouvrent droit à une exonération de la cotisation patronale accidents du travail et maladies professionnelles (AT-MP) dans des conditions qui seront fixées par décret. La réduction Fillon peut être cumulée avec l'exonération attachée au contrat de professionnalisation dans les cas où celle-ci est maintenue.

**Entreprises concernées :**

- Tous les **employeurs assujettis au financement de la formation professionnelle continue**, sauf l'État, les collectivités territoriales et leurs établissements publics à caractère administratif,
- Les **établissements publics industriels et commerciaux** et les **entreprises d'armement maritime**,
- Les **entreprises de travail temporaire** (contrat de professionnalisation en CDD)

**Bénéficiaires :**

Peuvent être embauchés dans le cadre d'un contrat de professionnalisation :

- \* les jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus, qui peuvent ainsi compléter leur formation initiale ;
- \* les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus, inscrits à l'ANPE ; il est toutefois admis que les personnes sortant d'un contrat aidé puissent être recrutées en contrat de professionnalisation sans se réinscrire à l'ANPE.

**Nature & durée du contrat :**

Il s'agit d'un **contrat de travail en alternance**, associant des périodes de formation et de mise en situation de travail. Il **doit être établi par écrit**.

Il peut s'agir d'un :

- \* **CDD entre 6 et 12 mois**, (à échéance, aucune indemnité de fin de contrat n'est due)
- \* **CDI débutant par une action de professionnalisation de 6 à 12 mois**. Il peut être renouvelé une fois si la qualification envisagée n'a pas été obtenue suite à :
  - ⇒ Un échec aux épreuves d'évaluation de la formation,
  - ⇒ Maternité ou adoption, maladie, accident du travail,
  - ⇒ Une défaillance de l'organisme de formation.

☞ aucune clause de remboursement de formation ne peut être incluse dans le contrat de travail.

☞ La durée peut être étendue dans la limite de 24 mois par convention ou accord collectif de branche ou à défaut par l'OPCA.

**Durée de la formation :**

La **durée** des actions d'évaluation, d'accompagnement ainsi que des enseignements généraux, professionnels et technologiques est **comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat sans être inférieure à 150 heures**.

La durée peut être étendue au delà de 25% par Accords de Branche ou, à défaut, par l'OPCA.

**Financement :**

Il est **assuré par les organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA)** dans le cadre de la contribution de professionnalisation (0,5% de la masse salariale ou de 0,15% pour les entreprises de moins de 10 salariés).

C'est à l'**OPCA** de branche ou interprofessionnel de **définir les montants forfaitaires de prise en charge** des coûts relatifs au contrat de professionnalisation. **À défaut**, le financement s'effectue sur la **base de 9.15€ de l'heure**.

☞ Lorsque l'entreprise supporte une partie du coût de la formation, elle peut imputer le différentiel au solde de sa contribution « 0,9% ».

☞ Pour une entreprise de moins de 10 salariés, cette dernière doit se rapprocher de son OPCA pour que les coûts restant à sa charge soient financés sur le solde de sa contribution : 0,15%.



## Mulhouse et Haut-Rhin Sud.

### Un tuteur est-il obligatoire ?

L'employeur a la **possibilité** de **désigner** un **tuteur**, mais non l'obligation (sauf si l'accord de branche l'impose). Il doit être choisi parmi les **salariés qualifiés** de l'entreprise, être **volontaire** et justifier d'une **expérience professionnelle** d'au moins deux ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

L'employeur peut aussi assurer lui-même le tutorat s'il remplit les conditions de qualification et d'expérience.

Sa **formation et les dépenses afférentes** à l'exercice de sa mission **peuvent faire l'objet** d'une **prise en charge** (sur la base d'un forfait) **par l'OPCA**.

### Démarches à accomplir :

- \* **Adresser** le **contrat** de professionnalisation à l'organisme paritaire collecteur agréé (**OPCA**) au titre de l'alternance **au plus tard dans les 5 jours qui suivent le début du contrat**.
- \* Cet organisme émet un avis sur le contrat de professionnalisation et décide de la prise en charge des dépenses de formation.
- \* Dans tous les cas, dans le délai d'un mois à compter de la date de réception du contrat de professionnalisation, l'OPCA dé-

pose le contrat, l'avis et la décision relative au financement à la DDTEFP du lieu d'exécution du contrat.

- \* La DDTEFP enregistre le contrat s'il est conforme aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles qui le régissent. Il notifie sa décision à l'employeur et à l'OPCA. L'absence de réponse au-delà d'un mois à compter de la date de dépôt vaut décision d'enregistrement.

☞ **Formulaire CERFA sur**

[http://www.travail-solidarite.gouv.fr/IMG/pdf/formulaire\\_12434-01-2.pdf](http://www.travail-solidarite.gouv.fr/IMG/pdf/formulaire_12434-01-2.pdf)

Pour plus d'information, consulter :  
<http://www.travail.gouv.fr>

### Contrats de professionnalisation conclus à compter du 1er janvier 2008 : Tableau Récapitulatif.

	Demandeurs d'emploi de 45 ans et plus	Jeunes en difficulté de 16 à 25 ans révolus	Autres salariés
Tous employeurs, à l'exception des groupements d'employeurs	Exonération totale des cotisations patronales d'assurances sociales et d'allocations familiales dans la limite d'1 Smic, à l'exception de la cotisation accidents du travail-maladies professionnelles	Réduction Fillon	Réduction Fillon
Groupements d'employeurs	Exonération totale des cotisations patronales d'assurances sociales, d'allocations familiales et d'accidents du travail-maladies professionnelles dans la limite d'1 Smic	Exonération totale des cotisations patronales d'accidents du travail-maladies professionnelles dans la limite d'1 Smic + Réduction Fillon	Réduction Fillon

Document d'information synthétique, Source URSSAF.

Cette fiche est un document de synthèse simplifié. Elle ne peut pas se substituer à une référence aux textes législatifs et réglementaires, ainsi qu'aux instructions applicables en la matière.